

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.545/2018/4.

A tanács tagjai: . Stark Marianna a tanács elnöke
é dr. Csernay Krisztina előadó bíró
. Tálné dr. Molnár Erika bíró

A felperes:

Az alperes:

Az alperes képviselője:

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet
megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.128/2018/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.199/2017/9.

Rendelkező rész

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.128/2018/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 25.000 (huszonötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Megállapítja, hogy a 128.700 (százhuszonnyolcezer-hétszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A közigazgatási és munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2008. február 15-től középfokú besorolású munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél.
- [2] Az alperes 2014. január 1-jétől a felperest a D fizetési osztály 5. fizetési fokozatába sorolta és garantált illetményét 86.900 forintban, a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményének összegét 111.600 forintban, ekként illetményét 198.500 forintban állapította meg. Az alperes határozatában nem utalt arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetmény a

felperes minősítésével összefüggött.

- [3] 2015. január 1-től az alperes a felperes garantált 122.000 forintra emelte, a munkáltatói döntésen alapuló illetmény összegét 76.500 forintra csökkentette, így a felperes illetménye változatlanul 198.500 forint volt. Az alperes 2015. július 1-jétől a felperes részére illetménye 5%-ának megfelelő 9.925 forint rendvédelmi ágazati pótlékot állapított meg.
- [4] 2016. január 1-jétől a munkáltató a felperes garantált illetményét 129.000 forintban állapította meg, a munkáltatói döntésen alapuló illetmény összegét 69.500 forintra csökkentette, így a felperes illetménye 198.500 forint maradt, amely mellett havi 19.850 forint rendvédelmi ágazati pótlékban is részesült.
- [5] 2017. január 1-jétől a munkáltató a felperest a D fizetési osztály 5. fizetési fokozatából a 6. fizetési fokozatába sorolta, garantált illetményét 161.000 forintra emelte, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét azonban 45.000 forintra csökkentette, így a felperes illetménye 206.000 forint lett, amely mellett 20.600 forint rendvédelmi ágazati pótlékban is részesült. 2017. szeptember 1-től az alperes a felperes garantált illetményének változatlansága mellett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 55.000 forintra emelte, így a felperes illetménye 216.000 forintra, míg rendvédelmi ágazati pótlékának összege 21.600 forintra emelkedett.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [6] A felperes a keresetében 2014. március 1-től 2017. november 30-áig tartó időszakra 1.356.610 forint illetmény-különbözet és 1.287.000 forint után 2017. január 21-től, 69.610 forint rendvédelmi ágazati pótlékkülönbözet után 2016. szeptember 21-től a kifizetésig számított késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint az alperes a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdésébe ütközően garantált illetményként nem fizette meg részére a garantált bérminimum összegét. 2015. január 1-től a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész terhére kiegészítette a garantált illetménye összegét, azonban összes illetménye nem emelkedett. A munkáltató ezen gyakorlata a Kúria 2016.M.8. számú elvi határozatába ütközik.
- [7] Érvelése szerint 2014. március 1-től a jogszerűen megállapított illetményének összege 229.600 forint lett volna, amely jogszerűen nem volt csökkenthető. Mindez kihatott a rendvédelmi ágazati pótlékának összegére is, ezért annak különbözete megfizetését is kérte.
- [8] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Előadta, hogy a felek a kinevezéskor a Kjt. 21.§ (3) bekezdése alapján az illetmény összegében állapodtak meg, így a munkáltatónak ezen összeg kifizetésére van kötelezettsége. A felperes illetménye a teljes időszakban meghaladta a garantált bérminimum összegét, ezért kára nem keletkezett. A Kúria egyedi ügyekben meghozott ítéleteiben

tévesen kezelte önálló jogcímként a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt és nem vette figyelembe a Kjt. 66.§ (7)-(8) bekezdésében a garantált illetménynél magasabb mértékű illetmény megállapítására vonatkozó szabályokat. E kógens jogszabályi rendelkezések megsértésével megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 27.§-a alapján semmis, amelyet az Mt. 27.§ (3) bekezdése alapján hivatalból kell figyelembe venni.

- [9] Az alperes érvelése szerint a felperessel megkötött szerződés során a felek szerződési akarata az illetmény megfizetésére vonatkozott, a havi illetmény mértékére vonatkozó részadatok nem önálló jogcímként, hanem csupán a kiszámítás részadataiként kerültek rögzítésre.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [10] A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az 1.M.199/2017/9. számú ítéletével kötelezte az alperest 1.356.610 forint és ezen összegből 1.287.000 forint után 2016. január 21-től, 69.610 forint után 2016. szeptember 21-től a kifizetésig számított késedelmi kamata, valamint 75.635 forint perköltség megfizetésére megállapítva, hogy a 81.400 forint eljárási illetéket az állam viseli.
- [11] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítélete indokolásban kifejtette, miszerint a középfokú besorolású munkakört betöltő felperes esetében a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-től a garantált illetménynek el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget. Ennek ellenére az alperes 2014. március 1-től 2014. december 31-éig a felperes garantált illetményét 86.900 forintban állapította meg.
- [12] A garantált illetményen felül a felperes 2014. március 1. és december 31. között 111.600 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben részesült, amely a munkáltató egyoldalú döntésén, mérlegelésén alapult. A munkáltató ezen egyoldalú döntését módosíthatja, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedése esetén csökkentheti, de csak olyan mértékben, hogy az illetmény összege ne csökkenjen, mert ehhez a kinevezés módosítása vagy a felek közös megegyezése szükséges. Nincs lehetőség tehát arra, hogy a munkáltató külön intézkedés nélkül utólag, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt minden további nélkül úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül szolgál.
- [13] A közigazgatási és munkaügyi bíróság álláspontja szerint az egyes illetményelemek összege és az ezt érintő munkáltatói döntés olyan közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó lényeges tény, amelyről az alperesnek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (4) bekezdése alapján tájékoztatni kellett a felperest. Az Mt. 155. § (2) és (3) bekezdése alapján ennek a tájékoztatásnak, ha nem is határozati formában vagy kinevezés-módosításban, de írásban kellett megtörténnie. Az alperes által

kiadott munkabérjegyzékek ennek megfelelnek, mert azon rögzítésre került a munkabér kifizetése, annak jogcímei és az elszámolás módja is.

- [14] Az alperes külön soron tüntette fel az egyes bérelemeket, a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt is.
- [15] Az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy az alperes 2015. január 1-jéig a Kjt. 66. § (7) bekezdése alapján nem állapíthatott meg a Kjt. (1)-(5) §-ában foglaltakhoz képest magasabb összegű illetményt, mivel maga sem állította és erre vonatkozóan okirati bizonyítékot sem csatolt, hogy az illetmény megállapítása minősítésen alapult volna. A közigazgatási és munkaügyi bíróság álláspontja szerint azonban a minősítés elmulasztása nem szolgálhat a felperes hátrányára. A keresettel érintett időszakban az alperes mindvégig feltüntette az illetményelemek között a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, ennek tényét a kinevezés módosításáról szóló határozatokban is rögzítette. A határozatokban 2016. január 12-éig nem utalt a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésének alkalmazására, vagyis saját mérlegelési jogkörében eljárva döntött a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapításáról. Ezt jogszabályi rendelkezések nem tiltják, ezért intézkedése nem ütközött jogszabályba, semmisség nem állapítható meg.
- [16] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus polgári jogi alapelvek egymás mellé rendelt jogalanyuk jogviszonyaiban alkalmazandóak. A közalkalmazotti jogviszony alanyai azonban egymással alá-fölérendeltségi viszonyban állnak, ami nem teszi lehetővé a polgári jogi szerződési alapelvek közalkalmazotti jogviszonyban való alkalmazását.
- [17] Az elsőfokú bíróság nem osztotta az alperes azon érvelését sem, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdésében írt előírás csak kiegészítő jellegű a Kjt. 66. § (1)-(5) és a (7)-(8) bekezdésében foglaltakhoz képest. A Kjt. 66. § (9) bekezdése kötelező érvényű, a jogszabálytól eltérő értelmezésre nincs mód. Ennek alapján a felperes garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimum összegét és ez az előírás nem a teljes illetményre vonatkozott. A Kjt. a kinevezés tartalmára, annak módosítására egyértelmű rendelkezéseket tartalmaz, ezért a Ptk., mint háttérjogszabály nem volt alkalmazható és ez alapján sem volt megállapítható a semmisség.
- [18] A közigazgatási és munkaügyi bíróság megállapította, hogy a felperes jogszabálysértően megállapított illetménye kihatott a rendvédelmi ágazati pótléka összegére is, ezért a Belügyminisztérium irányítása alatt álló rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazottaknak rendvédelmi ágazati pótlék megállapításáról szóló 29/2015.(VI.15.) BM rendelet 2. § (2) bekezdése alapján az alperest 69.610 forint pótlékkülönbözet megfizetésére is kötelezte.

- [19] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Székesfehérvári Törvényszék a 2.Mf.20.128/2018/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai alapján helybenhagyta.
- [20] A törvényszék az alperes fellebbezésére tekintettel kiemelte, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetmény megállapítása és folyósítása önmagában nem eredményezett érvénytelenséget, más egyéb okot pedig az alperes a fellebbezésében nem jelölt meg.
- [21] Utalt arra, hogy a felperesi igény megítélése szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményhányadnak mi volt alapja, hiszen a felperes ilyen juttatásban már 2009. január 1-jét megelőzően is részesült, a 2016. január 1-jei kinevezésében pedig az alperes egyértelműen kifejezésre juttatta, hogy ezen juttatást a Kjt. 66. § (7) bekezdése alapján a minősítésére tekintettel biztosítja.
- [22] Utalt arra, hogy a Kúria irányutató döntései szerint (Mfv.II.10.624/2017/4.) a Kjt. 40. § (1) bekezdésében foglaltakból nem következik, hogy a garantáltnál magasabb összegű illetmény megállapítását közvetlenül kell megelőznie a közalkalmazott minősítésének.
- [23] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes általános polgári jogi elvekre (pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus) történő hivatkozása elvi síkon maradt, a jogvitára adaptálható konkrét okfejtést nem tartalmazott.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [24] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a kereset elutasítását, másodlagosan a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész jogszabályba ütköző megállapítására, tehát semmisségére tekintettel a jogerős ítélet „megváltoztatását” és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte.
- [25] Álláspontja szerint a másodfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, azonban a feltárt tényállásból megalapozatlan, jogszabálysértő következtetést vont le, így ítélete nincs összhangban a törvényi rendelkezésekkel. Kifogásolta, hogy a másodfokú bíróság az ítélete meghozatala során nem vette figyelembe a Pp. 221.§ (1) bekezdésében foglaltakat, és nem értékelte az anyagi jogszabályok rendelkezéseit sem. Érdemben nem vizsgálta a fellebbezés jogi indokait sem, ezért a jogerős ítélet sérti a Pp. 3.§ (1)-(2) bekezdése és a Pp. 253.§ (3) bekezdésébe foglalt kérelemhez kötöttség elvét is.
- [26] A törvényszék ítéletének indokolásában helyes indokai alapján hagyta helyben az elsőfokú bíróság ítéletét, azonban a megjelölt a Pp. 253.§ (4) bekezdése teljesen más - a közbenső ítélet elleni fellebbezés elbírálását követő eljárásra vonatkozó - rendelkezést tartalmaz. A fellebbezés ezért nem került elbírálásra, így az abban foglalt érvelést - annak megismétlése nélkül - a felülvizsgálati kérelem indokolásaként is fenntartja.
- [27] A törvényszék ítéletének indokolásával szemben a fellebbezésének

VIII. részében részletesen előadta a felek jogviszonyára vonatkozó jogi helyzetet és az abból fakadó következményeket. Az érvénytelenség (semmisség) körében előadta, hogy az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy a felek külön állapodtak meg a garantált illetményben és a munkáltatói döntésen alapuló illetményben ellentétes a Kjt. 66.§ (7)-(8 bekezdésének a garantált összegnél magasabb összegben történő illetménymegállapítás rendelkezéseivel, valamint a Kjt. 21.§-ában foglaltakkal.

- [28] Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának - amennyiben nem a Kjt. 66.§ (7) bekezdése alapján jár el - fennáll a döntési jogköre a magasabb összegű illetmény megállapítására. A Kjt. 66.§ (7) bekezdése olyan kógens, eltérést nem engedő jogi norma, amelynek elmulasztása jogszabálysértő helyzetet eredményez, ezért az annak figyelmen kívül hagyásával megállapított illetményrész jogellenes, ezért a semmisség fennáll. A semmisséget az elsőfokú bíróságnak az Mt. 27.§-a alapján hivatalból észlelnie kellett volna.
- [29] Ha elfogadjuk azt az érvelést, hogy az illetmény illetmény-elemekre bontható, amelynek egyik eleme a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, úgy a felek közötti megállapodás csak ebben a részében semmis. Ebben az esetben az Mt. 29.§ (3) bekezdése alapján a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, vagyis a Kjt. 66.§ (6).(7) bekezdését, amely szerint a tényleges illetmény a garantált illetménynél magasabb illetmény, amely illetmény-elemekre nem bontható. A semmisség megállapítása és a hivatkozott jogszabályi rendelkezések alapján a felperes keresetének nincs jogalapja.
- [30] A másodfokú bíróság a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján megalapozatlanul utal arra, hogy a felperes már 2009. január 1-jét megelőzően is részesült munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben. A felperes számára 2009. január 1-jét követően a Kjt. 66.§ (1) bekezdésében szabályozott garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítására kinevezés esetén csak a Kjt. 66.§ (8) bekezdésében foglaltak alapján, míg folyamatos jogviszony esetén a Kjt. 66.§ (7) bekezdése alapján volt lehetőség. Ennek alapján a felperes nem a garantált illetményen felül kapott magasabb illetményt, hanem a garantált illetménynél magasabb mértékű tényleges illetményt kapott.
- [31] A fellebbezésében foglaltakkal egyezően utalt arra, hogy a felek között szerződéses jogviszony állt fenn, amely tekintetében a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus jogelveknek érvényesülnie kell. A Kjt. 2.§ (3) bekezdés alapján alkalmazandó Mt. 31.§ és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:60. § (1) bekezdés, a 6:63.§ (1)-(-2) bekezdések, a 6:86.§ (1) bekezdés szerint a szerződés tartalmazta az illetmény (alapbér) összegét, az alperes ennél magasabb mértékű illetményt nem kívánt fizetni. A másodfokú bíróság ítéletének indokolásában nem tett olyan megállapítást, hogy a felek a kinevező határozatban vagy annak módosításában a Kjt. 21.§-ban foglaltak

megsértésével állapodtak meg az illetményben. Mivel a Kjt. 21.§ -ban foglaltak szerint a kinevező határozat kötelező eleme az illetmény és nem az illetmény elemei, a bíróságnak nincs lehetősége a szerződés ezzel ellentétes módosítására. A felek a Kjt. 21.§-ában foglaltak szerint az illetményben megállapodtak, a megállapodásukkal ellentétes döntés a felek tulajdoni jogába való beavatkozás és ettől fogva az Alaptörvény rendelkezései érvényesülnek.

- [32] Az alperes álláspontja szerint a Kjt. 66.§ (7)-(8) bekezdésében foglaltak szerint a garantált illetménynél magasabb mértékű illetmény megállapítása során nem jön létre önálló jogcímként munkáltatói döntésen alapuló illetményrész. E jogszabályi rendelkezések és az ahhoz fűzött jogalkotói indokolás szerint amennyiben a felek az illetmény megállapítása során a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően jártak el, akkor a garantált illetménynél magasabb illetményben állapodtak meg. Ez a magasabb összegű illetmény egy egészt képez, nem bontható garantált illetményre és a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre.
- [33] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati perköltségben való marasztalását kérte. Az alperes a munkaügyi iratokban mindvégig garantált illetményt határozott meg, amely a keresettel érintett időszak első részében nem felelt meg a jogszabályban foglalt összegnek.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [34] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [35] A törvényszék a jogerős ítéletében az elsőfokú bíróság ítéletét - ugyan elírással, téves jogszabályi megjelöléssel - a Pp. 254.§ (3) bekezdése alapján annak helyes indokai alapján hagyta helyben. Ennek alapján ítéletének indokolásában elegendő volt csupán erre a körülményre utalni, így az alperes érvelésével szemben a jogerős ítélet eleget tett a Pp. 221.§ (1) bekezdésében foglaltaknak.
- [36] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a közalkalmazott illetménye nem bontható illetményelemekre. A perben becsatolt átsorolási okiratokból megállapítható, hogy a munkáltató maga is külön soron szerepeltette, ezáltal külön illetményrésznek tekintette a munkáltatói döntésen alapuló illetmény összegét, ezért nem hivatkozhatott alappal arra, hogy ez az összeg csupán magasabb összegű illetményt eredményezett. A Kúria számos döntésében kimondta, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak (Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.550/2016/4.), a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, 79/E. §-ában, 85/A. § 1) pontjában meghatározott rendelkezések alapján figyelemmel a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdésére, valamint a garantált bérminimumot évenként meghatározó

kormányrendeletekre is. Ezt az iránymutatását jelen eljárásban is fenntartja.

- [37] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének kellett elérnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely 2014. január 1-jétől a 483/2013. (XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint havi 118.000 forint, 2015. január 1-jétől a 347/2014. (XII.29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 122.000 forint volt.
- [38] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2014. március 1-től 2014. december 31-éig terjedő időszakban a garantált illetmény változásáról, a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett. 2014. március 1-től 2014. december 31-éig a felperes garantált illetményét 86.900 forintban állapította meg. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [39] Az alperesnek nem volt lehetősége arra, hogy külön intézkedés nélkül utólag, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt minden további nélkül úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül szolgált.
- [40] A felülvizsgálati kérelem alapján a Kúriának abban a kérdésben is állást kellett foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdéseiben rögzített minősítés hiányában a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről nem dönthetett, mert az jogszabályba ütközik, semmis, ezen jogcímen a felperesnek nem jár illetményrész.
- [41] A peridőszakban hatályos Kjt. 66.§ (7) bekezdése alapján az (1)-(5) bekezdésben, illetve a 79/A. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott illetménynél (garantált illetmény) magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott. A Kjt. 66.§ (8) bekezdése kimondja, hogy a (7) bekezdéstől eltérően, a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítható azzal, hogy - az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével - egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell. Ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevéssé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolás szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni. Az adott esetben a munkáltató a felperes részére a teljes időszakban megállapította és kifizette a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, peradat pedig nem merült fel arra, hogy a felperes kevéssé alkalmas vagy alkalmatlan minősítésű lett volna.
- [42] Az alperes a garantált illetményt meghaladó illetményrészt maga is munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként jelölte meg a

kinevezésben, kinevezés módosításban. A Kjt. 40. § (1) bekezdésében foglaltakból nem következik, hogy a garantálnál magasabb összegű illetmény megállapítását közvetlenül kell megelőznie a közalkalmazott minősítésének. A perbeli adatok szerint az alperes a felperes minősítését jogszabályi kötelezettsége ellenére elmulasztotta, így nem hivatkozhat alappal arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész besorolási okiratban történő megállapítása előtt a felperes nem felelt meg a garantált összegnél magasabb összegű illetmény megállapítása feltételének.

- [43] Az alperes által hivatkozott, a Kjt.-hez fűzött miniszteri indokolás nem értelmezhetette a per tárgyát és alapját képező, 2013. augusztus 1-től hatályos Kjt. módosítását. A Kjt. 66. § (9) bekezdésének hatályba lépése új helyzetet eredményezett, melyet a Kúria nemcsak egyedi ügyekben értelmezett, hanem elvi határozataiban, melyeket a joggyakorlat egységesítése érdekében ekként tett közzé (BH.2016.M.8., 2016.M.25.). Az eljáró bíróságok az elvi határozatokban foglaltak alapján helytálló indokolással hozták meg az érdemi döntésüket. Az alperes a garantált illetményt meghaladó illetményrészt maga is munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként jelölte meg a kinevezésben, kinevezés módosításban.
- [44] Az alperes alaptalanul panaszolta a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus jogelvek érvényesülési követelményét, azt, hogy a felek akarata a kinevezésben, illetve módosításban meghatározott teljes illetmény összegére terjedt ki. A felek között közalkalmazotti jogviszony állt fenn, erre tekintettel a kinevezés és annak módosítása során sem a munkáltató, sem pedig a közalkalmazott nincs a versenyszférában jelenlévő teljes körű alkupozícióban. E jogviszonyban a jogszabály határozza meg - többek között - a közalkalmazott alkalmazási feltételeit, előmeneteli és illetményrendszerét, az egyes illetményelemek minimális mértékét.
- [45] Az illetményrendszeren belül a közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai (pl: rendvédelmi ágazati pótlék, közalkalmazotti munkatársi címpótlék) jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabályoknak megfelelően (összegük növekedik), ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést, illetve a változásról nem tájékoztatja a közalkalmazottat, azaz, ha erre ténylegesen a munkáltató akarata nem terjed ki. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, mivel egyrészt nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak - mert ez a juttatás munkáltatói döntésen, mérlegelésen alapul -, másrészt ezen juttatás jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor nem veszíti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.
- [46] A kifejtettekből az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek

között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az illetmény emeléséről és a munkáltató sem hoz döntést - írásban nem intézkedik - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, azaz annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja. Ez azt jelenti, hogy ilyen tényállás mellett nem hivatkozhat a munkáltató arra, hogy a garantált illetmény emelését biztosította, illetve megfizette a közalkalmazott részére.

- [47] A kinevezés szerinti illetményben a feleknek meg kell állapodniuk. A jogszabály kötelező rendelkezésén alapuló rész a garantált illetmény és a pótlékok, míg a garantált illetményt növelő részre, azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen közölnie kell.
- [48] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót, az alaphéren túli munkabéréről és egyéb juttatásokról, az Mt. 46. § (4) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban kell tájékoztatni.
- [49] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2014. március 1-je és 2014. december 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [50] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH2006.1544., EBH2016.M.25., Mfv.II.10.098/2016/5.) a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész - a garanciális feltételek mellett - „csökkenthető” vagy „átcsoportosítható”, azaz a munkáltató dönthet úgy is, hogy a garantált illetmény kötelező növelése mellett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt változatlan összegben biztosítja, de dönthet úgy is, hogy ebből biztosítja a garantált illetmény növelését, azaz csökkenti a munkáltatói többletrészt. Az előbbi esetben értelemszerűen növelni kell az illetményt (közös megegyezéssel), az utóbbi esetben az illetmény nem változik.
- [51] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-től a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. július 1-től hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.
- [52] A felperes 2014. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összege) azonban az előzőekből következően annyiival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett. Ezért az alperes 2015. évben

jogszerűen megtehetette, hogy intézkedett arról, hogy a felperes jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogoszerűen csak az addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehetette meg. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg. A felperes 2014. évi helyesen számított illetményének összege 229.600 forint lett volna (118.000 forint garantált illetmény+111.600 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész).

- [53] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott összegű illetmény-különbözet és kamata illeti meg.
- [54] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [55] A peresztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [56] A felülvizsgálati eljárásban felmerült felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [57] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § (1) bekezdés 1) pontja zárja ki.
- [58] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2019. június 5.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné Dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró,
Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. bíró

A kiadmány hitelül:

tisztviselő